

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah komponen yang sangat penting dari sebuah entitas. Dalam dunia kerja, baik di lembaga maupun di industri, sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh orang-orang didalamnya. Manusia terlibat dalam semua aspek organisasi, mulai dari perencanaan hingga menetapkan tujuan organisasi. Suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan tersebut tanpa tenaga kerja yang berkualitas, meskipun memiliki modal yang cukup dan peralatan yang canggih. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang unik yang membawa pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda ke dalam organisasi (Nurcahyo et al., 2022).

Manajemen organisasi mana pun tidak akan pernah mengabaikan manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan manajemen. Handoko menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengambilan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk tujuan pribadi dan organisasi. Pada saat perusahaan sudah beroperasi, pentingnya manajemen sumber daya manusia akan terlihat. Oleh karena itu, dibutuhkan keterampilan dan pemahaman yang memadai akan pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk suatu organisasi. Dengan memiliki keterampilan dan pemahaman yang memadai dalam bidang manajemen sumber daya manusia, maka kegiatan bisnis dapat dikelola dengan baik (Bairizki, 2020).

Kontribusi karyawan adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang sangat penting, sehingga sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan (Arifin, 2019). Sesuatu yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma serta etika (Bahri et al., 2022).

Masalah kinerja karyawan selalu menjadi perdebatan yang menarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Karena banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhinya (onsardi 2022). Faktor disiplin salah satunya. Disiplin kerja adalah aturan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh orang dalam kegiatan atau pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan menunjukkan disiplin kerja yang buruk jika mereka mengabaikan atau sering melanggar aturan dan peraturan perusahaan. Sebaliknya, disiplin yang baik ditunjukkan karyawan ketika karyawan mengikuti aturan perusahaan. Dengan demikian jika karyawan memiliki disiplin yang baik, kinerja akan dapat dicapai dengan mudah (Nurchahyo et al., 2022).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaji. Andrew F. Sakula dalam (Sari et al., 2021) mendefinisikan gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemilik perusahaan dapat menunjukkan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji dalam mencapai keselarasan tujuan, karena bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia adalah dengan memberi gaji. Gaji yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras (Oktavia, 2021).

Disamping faktor disiplin dan gaji, komunikasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Mangkunegara dalam (Marceline et al., 2021) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi sangat penting untuk membangun hubungan kerjasama, baik antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasannya. Setiap karyawan yang dalam sebuah perusahaan dapat saling membantu dan berinteraksi melalui komunikasi. Jika orang yang mengirim pesan dan orang

yang menerima pesan dapat memahami dan membuat kesimpulan yang sama tentang informasi yang sebenarnya, maka komunikasi tersebut dapat dikatakan berhasil. Untuk memastikan operasi perusahaan berjalan dengan lancar, keterampilan komunikasi sangat dibutuhkan (Ramadani, 2020).

Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang adalah sebuah usaha keluarga yang didirikan oleh bapak Agus Imron yang beralamat di Jln. Slamet Riyadi, KM 03, Kubangpari, Kec. Kersana, Kab. Brebes. Usaha ini menjual berbagai macam menu yaitu mulai dari ikan sampai dengan unggas baik diolah secara dibakar, goreng, asam manis, asam pedas, saus tiram, dan cobek. Selain menu tersebut ada juga berbagai menu sayur mayur seperti cah kangkung, karedok dan sebagainya, terdapat juga berbagai menu penyetan. Selain makanan terdapat juga berbagai macam minuman yang dijual di rumah makan lesehan kampung alang-alang ini mulai dari minuman panas, minuman dingin, *soft drink* hingga aneka jus. Tetapi menu yang paling *best seller* adalah gurame bakarnya, karena diracik dengan bumbu rahasia hasil racikan dari rumah makan ini.

Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes ini sudah berdiri selama 20 tahun. Rumah makan yang didirikan oleh keluarga ini dulunya hanyalah rumah makan biasa bisa dibilang rumah makan kecil, karyawannya pun terbilang sedikit bahkan pemiliknya terjun langsung untuk melayani customer. Tetapi seiring dengan berjalannya waktu Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes ini menjadi rumah makan yang besar yang memiliki fasilitas lengkap seperti mushola, aula, wifi, dan toilet. Selain itu rumah makan ini menjadi dikenal banyak orang bahkan pernah di kunjungi oleh pejabat dan tokoh publik seperti Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo, Trisuaka, Charly, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes. Pada kenyataannya pemimpin atau pemilik masih suka menegur hasil kerja karyawan karena tidak sesuai yang diinginkan. Seperti menegur rasa bumbu rahasia racikan rumah makan lesehan kampung alang-alang yang kadang rasanya berbeda dari yang

sebelum-sebelumnya, kemudian masih terdapat karyawan yang lambat dalam melayani customer seperti saat kondisi rumah makan yang sedang sepi kemudian ada customer datang pelayan tidak langsung menghampiri customer tersebut tetapi menunggu customer memanggilnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja, gaji, dan komunikasi yang ada di rumah makan tersebut.

Permasalahan disiplin kerja yang sering terjadi pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes ini adalah pada saat karyawan masuk kerja dan pulang kerja, masih terdapat saja karyawan yang tidak taat pada aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan misalnya saat karyawan di haruskan masuk jam 07.30 pagi akan tetapi yang terjadi masih saja terdapat beberapa karyawan yang terlambat untuk masuk dan terkesan menjadi kebiasaan. Begitupun pada jam pulang kerja, jam pulang yang telah ditentukan oleh Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes adalah jam 16.00, tetapi masih ada karyawan yang pulang lebih awal. Masalah keterlambatan dan pulang lebih awal pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes ini mengindikasikan adanya masalah disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seharusnya para karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang mematuhi aturan jam masuk dan jam pulang yang telah ditetapkan dengan hadir tepat waktu pada jam kerja dan tidak pulang lebih awal tanpa izin demi menjaga kedisiplinan, kelancaran operasional dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazura Cipta Pesona. Penelitian yang dilakukan Belti Juliyanti (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Penelitian yang dilakukan Erry Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia.

Permasalahan gaji yang muncul pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes ini adalah ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan. Gaji yang diterima oleh sebagian besar karyawan masih dibawah standar Upah Minimum Regional (UMR) di daerah Brebes. Besaran UMR untuk Kabupaten Brebes tahun 2024 adalah Rp. 2.103.100. Sementara gaji yang diterima oleh karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang adalah kisaran Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000. Selanjutnya, ketidakadilan dalam penentuan gaji diantara karyawan dengan bagian yang serupa, seperti kasir yang memiliki gaji berbeda. Karyawan yang merasa gajinya tidak adil dibandingkan rekan kerjanya akan kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Secara keseluruhan permasalahan tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes. Kondisi ini bisa mengurangi motivasi, mengganggu fokus, dan menciptakan ketegangan di tempat kerja. Seharusnya karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai standar upah minimum yang diperlukan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan penentuan gaji seharusnya dilakukan secara adil dan transparan. Perhatian terhadap gaji ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerja karyawan (Oktavia, 2021).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astiningrum (2021) didapatkan hasil bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Ika Ratnasari (2021) didapatkan hasil bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian Ruslan Efendi, Junita Lubis, dan Elvina (2020) didapatkan hasil upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Milano Panai Tengah.

Permasalahan komunikasi yang sering terjadi pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes ini adalah permasalahan komunikasi antara sesama rekan kerja. Masalahnya terjadi ketika seorang pelanggan memesan tambahan untuk dibungkus, namun pelayan yang menerima pesanan tidak mengkomunikasikan tambahan ini kepada bagian

dapur atau bagian kasir. Sehingga ketika pelanggan datang ke kasir untuk membayar dan mengambil pesannya, bagian kasir tidak tahu bahwa ada tambahan pesanan. Masalah tersebut merupakan masalah komunikasi karena terjadi kegagalan dalam menyampaikan informasi yang penting antara pelayan dengan bagian lainnya pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes tersebut. Karyawan di Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang seharusnya dapat berkomunikasi secara efektif dan tepat antar satu sama lain. Setiap pelayan yang menerima pesanan tambahan harus segera mengkomunikasikan informasi tersebut kepada bagian dapur atau kasir agar pesanan dapat diproses dengan tepat dan tidak menimbulkan kebingungan atau kesalahan. Komunikasi yang baik antar rekan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika tim berkomunikasi dengan jelas maka hal ini dapat meningkatkan kolaborasi dan mengurangi konflik dan dapat mempercepat pencapaian tujuan bersama.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Sari, Muhammad Rizqi Agustino, dan Zulkurniawati (2021) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Boom futsal Palembang. Penelitian yang dilakukan Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli (2020) bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana.

Peneliti memilih Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang untuk tempat penelitian karena tertarik dengan kemampuannya sebagai going concern. Rumah makan ini telah berhasil bertahan dan terus beroperasi secara stabil, bahkan dalam situasi sulit seperti pandemi COVID-19 yang terjadi beberapa waktu lalu. Dengan demikian peneliti tertarik untuk memahami bagaimana faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalamnya berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemilik usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat keberlanjutan operasional Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

**Karyawan pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes**". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja, gaji, dan komunikasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang terlambat saat masuk kerja dan pulang lebih awal.
2. Masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji yang diterima.
3. Masih sering terjadi mis komunikasi dengan sesama rekan kerja pada saat melakukan pekerjaan.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes?
4. Apakah disiplin kerja, gaji, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaji/upah terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes.

3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaji/tunjangan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Kampung Alang-Alang di Kabupaten Brebes.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu:
  - a. Bagi penulis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai media untuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan.
  - b. Bagi organisasi, diharapkan sebagai bahan masukan dan informasi tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematis meliputi:

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Dalam bab ini menguraikan tentang disiplin kerja, gaji/tunjangan, dan lingkungan kerja fisik yang berdampak pada kinerja karyawan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang telaah pustaka yang berkaitan dengan judul penulisan skripsi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian untuk memberikan jawaban sementara pada penelitian ini.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, devinisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian yang berisi hasil pengujian instrumen (validitas dan reabilitas), hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan serta saran berdasarkan hasil penelitian. Bab ini dimaksudkan agar pembaca dan penulis mudah dalam melihat inti dari hasil penelitian.